

NUOVI SIGNIFICATI PER IL LAVORO CHE CAMBIA *

La profonda trasformazione che investe il mondo del lavoro non tocca soltanto gli aspetti oggettivi, cioè: organizzazione, occupazione o disoccupazione, retribuzione, flessibilità e precarietà, ecc., ma coinvolge in modo rilevante i suoi contenuti etico-ideali.

Il volume di Gianni Manzone, che qui presentiamo, analizza proprio il tendenziale svuotamento di significati e di valori del lavoro.

Lo fa soprattutto a partire da una prospettiva teologica e questo è il suo pregio più grande, dato che i fondamenti teologici del lavoro non sono stati ancora approfonditi sino in fondo. Infatti, la bibliografia teologica sul tema del lavoro non è certamente abbondante, mentre è quasi inesauribile quella dal punto di vista economico, politico, sociologico e, in parte, anche della dottrina sociale della Chiesa.

Già il sottotitolo del volume – *Per una logica del dono* – indica al lettore l'idea di fondo che l'autore sviluppa nei vari capitoli del libro e che possiamo riassumere così: l'attività lavorativa, che in quanto azione umana è attività della persona (*Laborem Exercens*), non può essere compresa unicamente in una relazione di scambio, essa rimanda alla «logica del dono». Infatti il lavoro in quanto atto umano è – nella prospettiva cristiana – un dono di sé. Così il lavoro sarebbe all'origine del valore ma, in quanto dono. Se si segue questa interpretazione, il valore del lavoro sarà incom-

* G. Manzone, *Il lavoro tra riconoscimento e mercato. Per una logica del dono*, Queriniana, Brescia 2006.

mensurabile e, dunque, trascenderà ogni quantificazione economica.

Ciò non significa un discorso astratto sul dono e tanto meno moralistico. Non si disconosce che il costo di produzione di un prodotto includa il calcolo del costo del lavoro che è definito dal mercato del lavoro, ma si vuole affermare con forza che il lavoro *non è una merce*, proprio perché è un'attività svolta da esseri umani. Secondo l'economista G. Akerhof «i lavoratori fanno dono all'impresa di un livello di sforzo oltre le regole del lavoro. Il dono è motivato dai sentimenti dei lavoratori tra loro (o senso di solidarietà) e dai sentimenti verso l'impresa (o lealtà). I lavoratori aspettano dall'impresa la reciprocità attraverso il pagamento delle giuste paghe, poiché il fare dono è codificato in termini di norme di reciprocità. Per tener alta la produzione e la morale, l'impresa si conforma a tali esigenze normative» (cit. dall'autore, cap. VI, pp. 154-155).

Manzone trova consequenziale che «la cultura del lavoro come dono diventa elemento di promozione della creatività e della intraprendenza orientata al bene comune. Esse non solo danno frutto all'interno dell'impresa, ma generano un costume di libertà, di responsabilità e di reale partecipazione sociale e democratica» (p. 155).

Proprio in ragione di tale affermazione, avrei gradito trovare l'indicazione della *gratuità* come elemento del dono anche all'interno del processo produttivo e delle relazioni imprenditoriali. Essendo l'impresa una comunità di *persone*, può accogliere atteggiamenti che superano i codici di comportamento previsti in un certo tipo di economia.

Dopo un primo capitolo sulle trasformazioni del lavoro, frutto di una tecnologia avanzata che porta effetti anche sul mercato del lavoro, per ben due capitoli (il secondo e il terzo) – *Il lavoro significativo* e *Per una centralità non esclusiva* –, il discorso si snoda alla ricerca dei significati più profondi del lavoro: non solo il lavoro come *occupazione*, come *carriera*, ma anche e soprattutto come *vocazione*, vale a dire come dimensione strettamente connessa con lo stesso intimo e ultimo senso della vita personale. Un senso personale che si compie solamente quando si dirige verso un fine più grande, *il bene comune*.

Allo stesso tempo occorre scavare nella storia del lavoro per comprendere pienamente come solo nell'esperienza moderna è avvenuta la separazione – addirittura istituzionale – tra momento del lavoro e momento dello scambio simbolico, ovvero «tra lavoro e momento nei quali i rapporti interumani diventano esperienza di riconoscimento e di reciprocità personale capace di schiudere l'evidenza dei significati e dei valori del vivere. Tale separazione appare sorgente di consistenti problemi» (pp. 52-53). Problemi che, di seguito, vengono indicati, analizzati e interpretati.

È a questo punto che si inserisce il contributo della fede cristiana, espresso nell'insegnamento sociale della Chiesa. Un capitolo, il IV, che ripercorre la linea della DSC partendo dai riferimenti biblici (il lavoro come benedizione-comandamento e il compimento nel settimo giorno, l'alienazione del lavoro come conseguenza del peccato, il lavoro alla luce del vangelo del Regno) per distendersi poi nella raccolta delle riflessioni del magistero pontificio in cui si sottolineano gli apporti e le novità così come emergono dalle varie encicliche considerate nel proprio contesto storico.

La riflessione teologica (cui è dedicato il capitolo V) si fonda sulla categoria pneumatologica, vista come presenza dello Spirito negli uomini e nella loro attività lavorativa. È sicuramente questa la parte più importante del volume, la più innovativa, la più pregnante che apre orizzonti, se non inediti, innovativi, puntuali, per una comprensione dei fondamenti stessi del lavoro umano.

La struttura teologica scelta per sviluppare una teologia del lavoro è il concetto di *nuova creazione*: «La fede cristiana è eschatologica. La vita cristiana è una vita nello Spirito della nuova creazione. E lo Spirito di Dio determina tutta la vita, individuale e sociale, di un cristiano. Il lavoro deve essere fatto sotto l'ispirazione dello Spirito ed alla luce della nuova creazione che viene nella comunità cristiana, ma anche nel mondo» (pp. 119-120).

Per sviluppare pienamente una teologia del lavoro è necessario porsi davanti alla prospettiva della continuità o della discontinuità tra l'ordine presente e quello futuro. Ci addentriamo così in due differenti posizioni teologiche. La prima afferma la discontinuità tra una realtà e l'altra. Questo mondo presente sarà comple-

tamente distrutto alla fine e ne verrà uno completamente nuovo. Per i seguaci di questo modello il lavoro ha solo un significato terreno per il benessere dei lavoratori e della società, ma non ha nessun significato ultimo. Il senso del lavoro è presente solo nel tempo terreno, finché dura.

Questa asserzione viene negata da un altro modello secondo il quale il mondo non viene distrutto ma *trasformato*: «i risultati del lavoro hanno un intrinseco e ultimo valore e significato, perché essi sono in relazione alla nuova creazione escatologica non solo indirettamente attraverso la santificazione, ma direttamente. I prodotti dell'ingegno umano saranno purificati e trasfigurati per divenire una parte della nuova creazione di Dio e suo materiale di costruzione. (...) Il lavoro contribuisce, sebbene in modo frammentario alla nuova creazione» (pp. 121-122).

Questo secondo modello è quello accolto e sottolineato dalla *Gaudium et Spes*: «Per i credenti una cosa è certa: l'attività umana individuale e collettiva, ossia quell'ingente sforzo col quale gli uomini nel corso dei secoli cercano di migliorare le proprie condizioni di vita, considerato in se stesso, corrisponde alle intenzioni di Dio. L'uomo, infatti, creato ad immagine di Dio, ha ricevuto il comando di sottomettere a sé la terra con tutto quanto essa contiene, e di governare il mondo nella giustizia e nella santità, e così pure di riportare a Dio se stesso e l'universo intero» (n. 34).

A mio parere questo punto andrebbe, forse, ancor più approfondito: solo gli effetti del lavoro comporranno i cieli e le terre nuove? O sarà lo stesso atto lavorativo che avrà realtà nell'ordine escatologico? Che rapporto corre tra la realtà ontologica di ogni essere umano figlio nel Figlio, altro Gesù, e il suo operare nel mondo? Se il suo agire è attività “di un altro Gesù” non può che *rimanere*.

È ben certo – asserisce l'Autore – che la Nuova Gerusalemme scenderà dal cielo come dono di Dio e dunque il primo atteggiamento dell'uomo deve essere attesa e gratitudine, ma l'attesa non è inattività. Si attende lavorando per il Regno che verrà.

L'approccio pneumatologico permette anche di capire che una teologia del lavoro non può prescindere da una distinzione tra il significato morale e quello escatologico del lavoro. Nel lavo-

ro praticato dall'uomo c'è anche una componente di negatività sulla quale cadrà il giudizio di Dio. Di conseguenza è necessario rivedere il significato antropologico centrale che il lavoro ha nella società moderna alla luce dell'apporto e dell'azione dello Spirito. Se possiamo affermare che gli esseri umani possono e realmente si sviluppano attraverso il lavoro, dall'altra dobbiamo negare che essi come esseri umani siano *costituiti* attraverso il lavoro. È solo il rapporto con Dio, la relazione con Lui, che ci fa esseri umani. In qualche modo il lavoro viene relativizzato. Anche chi non lavora, ma adorando Dio, coopera con Lui nel mondo, realizza pienamente se stesso.

Importante pure notare come la presenza dello Spirito negli esseri umani e nella natura comporti conseguenze per la relazione tra questa e il lavoro. Nelle società industriali avanzate la natura è solo un "materiale" utile all'uomo, ma che non ha alcun senso in sé e, proprio per questo, l'uomo non è capace di provare davanti ad essa quello "stupore" che sgorga da una relazione viva e profonda. Se pensiamo invece che l'uomo è cooperatore di Dio nell'opera della creazione, dobbiamo affermare il suo insinuarsi nella stessa opera di Dio.

«Il fatto che Dio mediante la sua parola "chiami" tutte le cose all'essere esprime bene il senso della sua opera: quello di instaurare un ordine, di esprimere un senso, assai più fondamentalmente che quello di "produrre" e realizzare un dominio. La riduzione della creazione a "fabbricazione" preclude la via per intendere il nesso intrinseco tra l'opera compiuta e perfetta della creazione di Dio e l'opera dell'uomo. Se lo Spirito è presente nella natura, allora la natura deve essere considerata in parte come fine in sé ed ha un valore indipendentemente dal servizio dell'uomo» (pp. 128-129).

Consequenzialmente Dio ha dato all'uomo i compiti di lavorare e di prendersi cura della natura, due attività non distinte in quanto due aspetti del lavoro: «Ogni lavoro deve essere non solo produttivo ma anche "protettivo"». Qui si apre un orizzonte fecondo per un discorso ecologico carico di una valenza ben più profonda di quella relativa al solo problema della non distruzione della natura e dell'ambiente. A tal proposito Margherita Riber in

un suo studio sul lavoro concludeva che esso “prepara” la natura per la trasformazione finale operata da Dio¹.

Il capitolo V si conclude proponendo una spiritualità del lavoro ispirata ad una teologia dei carismi, intesi in senso paolino, cioè come doni dello Spirito. La chiamata=vocazione del lavoro come cooperazione alla trasformazione del mondo viene supportata dai doni=carismi che lo Spirito conferisce e sviluppa nella persona. I carismi non funzionano solo all'interno della vita della comunità cristiana, ma in tutte le funzioni della vita cristiana nella Chiesa e nel mondo.

Alla chiamata di Dio di lavorare l'universo corrisponde anche il dono della capacità per farlo; si tratta di doni che si innestano sulle capacità naturali delle persone, le illuminano, le purificano, le irrobustiscono per eseguire il compito. Così si può dire che ogni lavoro si compie o va compiuto sotto ispirazione.

Lavorando per la nuova creazione secondo i valori suoi propri, si entra in collegamento diretto con Dio, compiendo la sua volontà in spirito di obbedienza al suo volere. «Svolgendo i suoi compiti secolari in obbedienza grata per la nuova vita donata da Dio, la persona lavora per opera dell'esperienza della grazia di Dio, ma la grazia rimane sullo sfondo. La grazia lo spinge ad agire. Ma quando la grazia dona e rende capace la persona di svolgere un compito particolare, allora sta al vero cuore del suo valore» (p. 141).

L'Autore non lo dice esplicitamente ma penso che si possa arguire che ciò voglia dire realizzare la propria santificazione, la propria maturazione nella fede, nella speranza e nell'amore, non prescindendo dal proprio lavoro ma realizzandolo in perfezione e nello Spirito del Signore.

Egli inoltre è convinto che essendo il lavoro un'attività eminentemente sociale realizzata con, per e grazie ad altre persone, è ovvio che la santità del singolo non può fare a meno delle mediazioni relazionali e strutturali, presenti lì dove essa è vissuta. Certo, i doni di Dio non possono essere confusi con le mediazioni, ma il

¹ Cf. M. Riber, *Il lavoro nella Bibbia*, Paoline, Milano 1969.

Signore vuole e si diletta a vedere i suoi figli costruire la fraternità e vivere in fraternità.

Aggiungerei che i luoghi di lavoro – fabbriche, imprese, laboratori, scuole, uffici, officine, campagne, ecc. – possono accogliere lo stesso Cristo, il Santo, fra operai, imprenditori, contadini, mercanti, *managers*, tecnici, maestri e studenti, se uniti nel Suo nome secondo la Sua promessa (cf. Mt 18, 20). Si evidenzia allora una dimensione comunitaria della santità vissuta non solo nei monasteri e nei conventi, ma anche nelle comunità delle donne e degli uomini del lavoro. Contemplazione e azione nel mondo, nel cuore stesso delle strutture produttive per la presenza di Gesù in mezzo ai lavoratori e del suo Spirito in ciascuno.

Viene poi affrontata la trattazione degli aspetti teologico-pratici, ovvero etici del lavoro, dal punto di vista della dimensione individuale (cap. VI), sociale (cap. VII) e politica (cap. VIII).

Il lavoro nella modalità del mercato viene inteso come un qualcosa di distinto dall'attività umana, «è in teoria un fascio di sforzo che avrà un prezzo che varia in linea con il potere di mercato del compratore e del venditore» (p. 148). In questo sistema non si può, anzi, non è appropriato parlare di valori del lavoro.

Invece nella dimensione del dono proposta dall'antropologia cristiana il lavoro, vissuto sempre nella relazionalità con gli altri uomini, acquista senso e valore e, dunque dignità etica. Lo scambio mercantile viene superato come realtà “contrattuale” per investire tutta la persona in pienezza. Ogni relazione del soggetto con l'altro – anche quella lavorativa – si riferisce ad una dimensione costitutiva che rimanda ad una chiamata e ad un impegno verso un bene superiore. Si generano allora atteggiamenti che hanno bisogno di trovare spazio, quali la fiducia, la gratuità, il rispetto, la lealtà... e siccome questi valori, o beni, non possono essere comprati, diventano comprensibili e posti in essere solo nella logica del dono.

La dimensione etica pone le condizioni per la realizzazione di un lavoro degno e positivo, condizioni che l'Autore indica come frutto di una serie di atteggiamenti atti a creare un ambiente ed un clima ideali. Ne emerge una specie di elenco di «pratiche lavorative virtuose»:

– la *gratitudine* come contraccambio contagioso del dono prima ricevuto, un elemento prezioso che crea reciprocità. Essa migliora l'organizzazione del lavoro, ma anche il benessere individuale, abbassa le emozioni negative (risentimento, invidia) e agevola nell'affrontare lo stress e le avversità. Infine produce risultati sociali motivando e rafforzando le azioni di chi dona o di chi riceve;

– la *fiducia* che è davvero fondamentale per costruire e mantenere relazioni umane. Essa fa crescere, rassicura, incoraggia. È un elemento dinamico di cambiamento individuale e sociale;

– il *rispetto* come dimensione dell'amore. Rispettare qualcuno vuol dire riconoscergli ruoli, emozioni, intelligenza, sentimenti che sono degni di considerazione. Se rispettiamo noi stessi, rispettiamo gli altri;

– l'*umiltà* come autentica forma di raggiunto equilibrio. L'umiltà non è altro che la consapevolezza dei propri limiti e delle proprie risorse, consapevolezza che porta ad un atteggiamento di giusta autostima e, allo stesso tempo, di apertura verso le idee e le informazioni che vengono dagli altri. Se l'umiltà è importante per tutti, per il leader è addirittura determinante. Infatti è una delle caratteristiche che i dipendenti, poi, ammirano nei loro superiori;

– il *perdono* senza il quale è difficile andare avanti in un ambiente di lavoro. Senza la forza di perdonare le trasgressioni, gli errori, i limiti è quasi impossibile lavorare insieme per raggiungere degli obiettivi. Perdonare non vuol dire solo dimenticare, cancellare, ma camminare insieme per imparare e progredire. Il perdono, poi, sana alla radice il pericolo del risentimento rabbioso, e libera energie e sentimenti più positivi;

– il *coraggio* che tutte le pratiche virtuose richiedono. Prendere in mano se stessi, dire la verità, inventare e innovare metodi e forme di lavoro, esige coraggio.

D'altra parte l'Autore mette anche in rilievo che un modello ideale di lavoro deve anche prendere in considerazione le strategie per combattere le ingiustizie e le sofferenze che ne conseguono. La ricerca di un lavoro degno e positivo svolto in un ambiente sano non può non considerare e ricercare i rimedi contro le ingiustizie, lo stress da lavoro, il *mobbing*.

L'etica del lavoro conosce anche una dimensione sociale che deve indicare come l'attività lavorativa del singolo concorra alla realizzazione del bene comune. La responsabilità e la libertà non riguardano solo una determinazione parziale del bene, ma il bene comune.

È ovvio che solo in una prospettiva personalistica, e non individualistica, si possono cogliere i significati profondi di un'etica sociale e si può andare oltre l'appello alla sola dignità del singolo nel mondo del lavoro verso la ricerca di quella di tutti gli altri lavoratori, presi non solo singolarmente, ma nella loro totalità. Cogliere il legame del lavoro del singolo con la comunità è uno degli apporti principali della visione cristiana da cui deriva l'acquisizione di atteggiamenti etici orientati al conseguimento del bene comune. L'Autore ne indica due: la dimensione sociale del lavoro e il contributo del diritto del lavoro in una società di mercato sempre più globale.

Nelle società antiche, premoderne, fare il bene della comunità era fare il proprio bene. Nelle società industriali «gli individui diventano sempre più incapaci di soddisfare i loro crescenti bisogni da se stessi e sono più dipendenti dal lavoro degli altri, e, quindi, costretti a cooperare. Allo stesso tempo diviene ugualmente difficile percepire il lavoro come un contributo alla vita comune» (pp. 200-201).

La visione cristiana vede sempre il soggetto del lavoro nella persona in relazione con le altre. Vale a dire che il lavoro umano non ha solo una utilità personale, ma anche e sempre un significato sociale. L'etica sociale del lavoro va oltre l'etica delle professioni o l'etica professionale per includere un atteggiamento globale verso la comunità, verso l'intera comunità umana (= bene comune universale).

Da questa prospettiva si possono affrontare meglio le sfide enormi che emergono oggi dal mondo del lavoro: disoccupazione di massa, flessibilità e/o precarietà, ecc. Il capitolo IX affronta alcuni rilevanti problemi: il rapporto tra lavoro e reddito, l'equilibrio tra lavoro e famiglia, il ruolo del sindacato e la figura odierna dello sciopero.

Infine nel capitolo X viene presentato il contributo della Chiesa alla nuova civiltà del lavoro che si dispiega nello sforzo di

una nuova evangelizzazione del lavoro e nella promozione di una «cultura della festa». Il tempo del riposo e della festa non solo relativizza il tempo del lavoro, divenuto nella società industriale e informatica prevalente e invadente, ma dà compimento al lavoro con il riposo.

La Chiesa insegna che il tempo del riposo e della festa non si confonde necessariamente con il cosiddetto «tempo libero», libero da ogni impegno, da ogni significato. Il riposo e la festa sono un tempo *pieno*, un tempo *sacro*. *Pieno* di responsabilità sociale, di relazioni familiari e amicali, di arricchimento culturale e artistico. *Sacro* perché tempo del riposo dalle faccende materiali per rivolgersi a Dio nella lode, nell'adorazione, nella preghiera.

Cultura della festa, dunque, in senso ampio, cultuale e profano, ma sempre imbevuto di sostanza relazionale nella fraternità e nell'amicizia. Cultura della festa per spezzare i ritmi incalzanti e stressanti del lavoro, che oggi sempre di più si vuole senza soluzione di continuità e di impegno.

Concludendo vorrei ancora sottolineare lo sforzo dell'Autore nella ricerca di una documentazione ricca e varia, e soprattutto nella passione profusa nell'approfondimento di un tema per niente secondario se non addirittura centrale nella complessità delle svolte che la globalizzazione comporta. Una lettura, dunque, scorrevole sì, ma che invita alla riflessione e ad ulteriori ricerche.

VERA ARAÚJO